



ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2012

SERVICIO JURÍDICO Y DE GESTIÓN

MN 70

**Antonio Pérez Peregrín
Santiago José Pujante Sánchez
Febrero 2013**

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2012.....	4
III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.	
1º Declaraciones genéricas sobre política preventiva:	7
2º Representantes de los trabajadores en materia de prevención.....	8
3º Vigilancia de salud.....	10
4º Equipos de protección individual.....	11
5º Riesgos en caso de embarazo y lactancia.....	13
6º Riesgos específicos.....	14
IV. CONCLUSIONES	14

I. INTRODUCCIÓN

El Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, 2008–2012, prevé la adopción de un total de 130 medidas para garantizar la seguridad y la salud en todos los sectores de la actividad, y que abarca la práctica totalidad de los aspectos involucrados en el sobrevenimiento de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.

Todas las medidas que contiene el plan, pretenden conseguir la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico, y social, de los trabajadores en todos los ámbitos profesionales, la prevención de las pérdidas de la salud de los trabajadores causadas por las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo frente a los riesgos derivados de factores que pueden dañar dicha salud, y la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en su ambiente laboral, adaptando éste a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.

Para la consecución de estos fines se han previsto:

- a) Medidas de difusión de la prevención de riesgos, con el fin de concienciar a nuestra sociedad de su importancia.
- b) Medidas de información y asesoramiento específicas y comprensibles, sobre todo a las pequeñas y medianas empresas, para que sus evaluaciones y planificaciones de la acción preventiva, sean instrumentos eficaces de su gestión y de su producción, y no meros cumplimientos formales.
- c) Fomentar e incrementar el cumplimiento de los derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, para asegurar la implicación de trabajadores y empresarios en la consecución de un ambiente laboral seguro.
- d) Divulgar la necesidad de integrar la prevención en todas las actuaciones de las empresas, ya que la existencia de procesos de trabajo cada vez más complejos, y la aparición de nuevos riesgos como consecuencia de los cambios tecnológicos, precisan actuaciones preventivas específicas.
- e) Promoción de medidas que tengan en cuenta los cambios experimentados en las estructuras productivas de nuestra Región, motivadas fundamentalmente por el acceso a nuestros mercados de trabajo de trabajadores procedentes de otras culturas y áreas geográficas, por una mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo, y por una población laboral en un paulatino proceso de envejecimiento.
- f) Intensificar las acciones que faciliten la integración e identificación de los trabajadores con los objetivos de las empresas, haciendo frente a riesgos nuevos que derivan de la globalización económica y el desarrollo tecnológico, que han supuesto la implantación de altos ritmos de trabajo, prolongación de jornadas, rotación laboral, turnicidad y, sobre todo, una intensificación del trabajo (carga física y mental), que en gran medida son causa principal de la aparición de lesiones de etiología profesional.

- g) Fomentar el mejor cumplimiento de la normativa de prevención, en especial en las pymes, por medio de la educación, la difusión, el asesoramiento y la vigilancia y control de la aplicación de las normas de prevención.
- h) Se ha sido consciente de que, para preservar la integridad de los trabajadores, es necesario una actuación no sólo en el ámbito laboral, sino también en el de la población en general, mejorando la formación en prevención en los distintos ámbitos formativos y educativos, de manera que desde las más tempranas edades se logre una concienciación y sensibilización de los problemas que para la salud de los trabajadores tienen unas condiciones de trabajo inadecuadas.
- i) Garantizar una actuación coordinada de todos los estamentos de la administración pública, para que los esfuerzos en prevención de riesgos laborales se caractericen por su eficacia.
- j) Finalmente, promover la mejora de las condiciones de trabajo, impulsando y fomentando la introducción, a través de la negociación colectiva, de cláusulas que mejoren la seguridad y salud de los trabajadores.

El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, se encuentra recogido en el art. 37.1 de la Constitución Española, garantizándose por ley el ejercicio de este derecho.

Del mismo modo, los poderes públicos están obligados a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, garantizando el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, que explicita el apartado 2 del art. 40 de nuestra Carta Magna.

El Estatuto de los Trabajadores, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lleva a la práctica el mandato constitucional del artículo 37.1 de la Constitución, concretamente en su Título III. “De la negociación de los convenios colectivos”, artículos 82 a 92, que regula todo lo referente a la negociación colectiva, siendo su artículo 82.3, el que establece su carácter vinculante para “todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

El artículo 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), incluye las normas convencionales entre la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que: “...contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.” Por tanto, las cláusulas de los convenios colectivos que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, serán consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales.

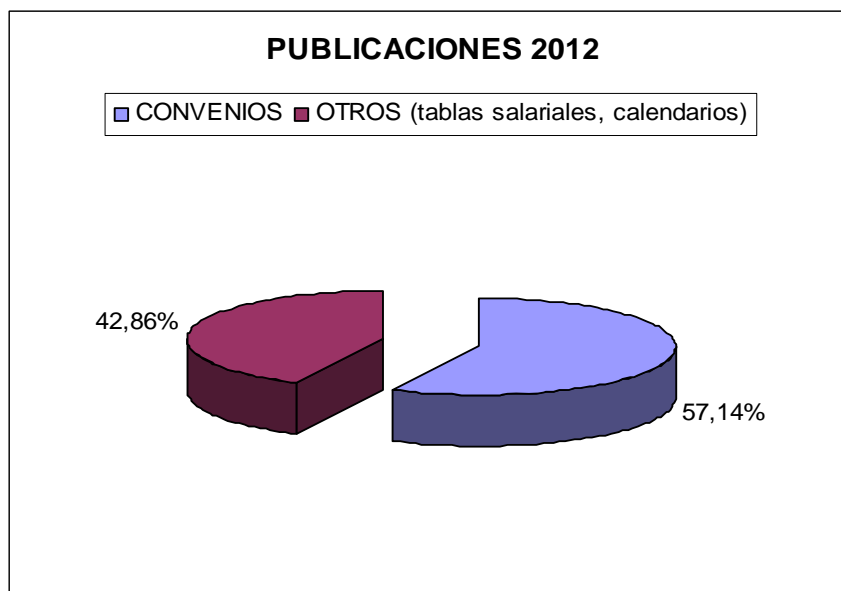
La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, determina como “derecho necesario mínimo indisponible”, las disposiciones de carácter laboral contenidas en la misma y en sus normas reglamentarias, lo que supone que los derechos reconocidos a los trabajadores por estas normas, no pueden ser reducidos o anulados por disposición unilateral del empleador,

ni pueden ser objeto de renuncia o disposición por parte del propio trabajador o sus representantes (artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores), siendo el papel que juega la negociación colectiva respecto de las normas de prevención de riesgos laborales, la de su mejora o desarrollo, como así recoge el artículo 2.2 de la LPRL.

El Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE nº 46, 22 de febrero de 2010), compromete a las organizaciones firmantes a que, a través de la negociación colectiva, se informe a los trabajadores de los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en el contexto creciente de externalización de las actividades por parte de las empresas, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero (BOE nº 27, de 31 de enero).

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2012.

Durante el año 2012, se publicaron en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el apartado de “Otras Disposiciones”, un total de treinta y cinco resoluciones de la Dirección General de Trabajo, por las que se inscribían diversos acuerdos en materia de negociación colectiva (convenios colectivos, modificaciones de convenios, tablas salariales o calendarios laborales).



De este total de treinta y cinco resoluciones, diecinueve eran convenios colectivos, uno un acuerdo de funcionarios, y el resto modificaciones de convenios, tablas salariales, calendarios laborales, etc.

Centrándonos en los convenios colectivos y en el acuerdo sobre funcionarios, decir que:

A) 5 son de ámbito sectorial:

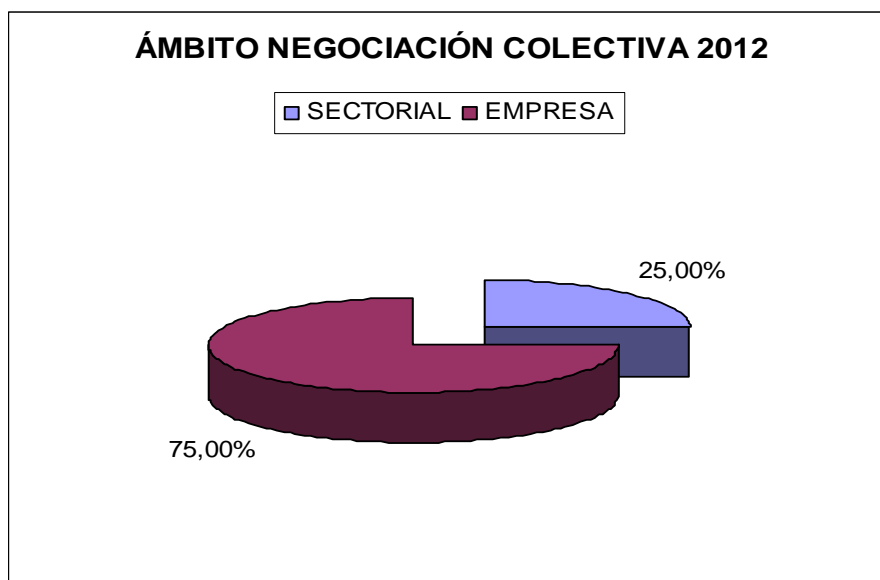
- Comercio en general (BORM 02-02-2012).
- Industrias pimentoneras (BORM 15-03-2012).
- Limpieza de edificios y locales (BORM 26-06-2012).
- Industria siderometalúrgica (BORM 24-07-2012).
- Tomate fresco (manipulado y envasado) (BORM 06-10-2012).

B) 15 son de ámbito empresarial:

- Aguamur, S. L. (BORM 07-01-2012).
- Holcim España, S. A. (antes Hornos Ibéricos Alba, S. A. (BORM 07-01-2012).
- Aguas de Lorca, S. A. (BORM 27-01-2012).
- Serenos Murcia, S. L. (BORM 02-02-2012).
- Estacionamientos y Servicios, S. A. (Controladores aparcamientos ORA) (BORM 17-02-2012).
- Francisco Gea Perona, S. A. (BORM 09-05-2012).
- Industria jabonera Lina, S. A. (BORM 09-05-2012).
- Servicleop, S. L. (antes Estacionamientos y Servicios, S. A.), (Personal del servicio de retirada, depósito y custodia vehículos) (BORM 09-05-2012).
- Cítricos de Murcia, S.A. (BORM 02-06-2012).
- Ayuda a domicilio de Molina de Segura, S. L. L. (BORM 09-07-2012).
- Naftran, S. A. (BORM 09-07-2012).
- Salinera Española, S. A. -San Pedro del Pinatar- (BORM 09-07-2012).

- Sabc Innovative Plastics España, S. C. A., (Anteriormente G. E. Plastics de España, S. Com. por Acciones) (BORM 22-10-2012).
- Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas (Acuerdo Marco personal funcionario) (BORM 19-12-2012).
- Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas (Convenio personal laboral) (BORM 19-12-2012).

De lo anterior, se observa que de los 20 convenios y acuerdos relacionados, un 25% corresponde al ámbito sectorial, y el 75% restante al ámbito empresarial.



III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.

De los convenios colectivos y acuerdos mencionados en el apartado anterior, se agruparán las referencias sobre prevención de riesgos laborales en los siguientes apartados:

- 1) Declaraciones genéricas sobre política preventiva.
- 2) Representación de los trabajadores en materia de prevención.
- 3) Vigilancia de la salud.
- 4) Equipos de protección individual (EPI's).
- 5) Prevención de riesgos en caso de embarazo y lactancia.
- 6) Riesgos específicos.

1º- Declaraciones genéricas sobre política preventiva.

Todos los convenios sectoriales mencionados, realizan una remisión a la legislación general en materia de prevención de riesgos laborales, como es el caso del artículo 42 del convenio sectorial de Comercio General:

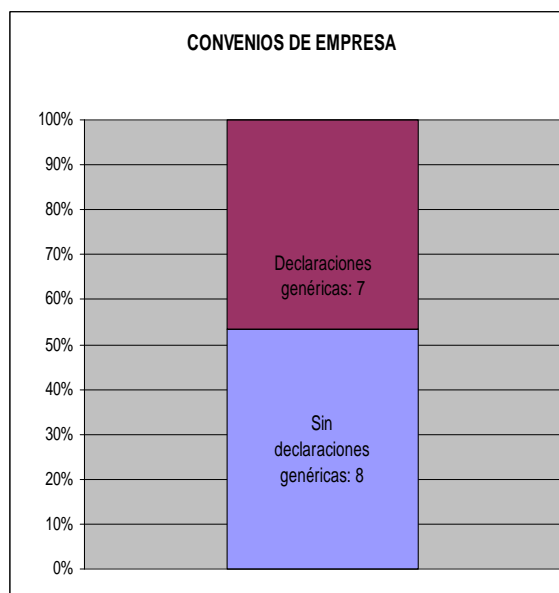
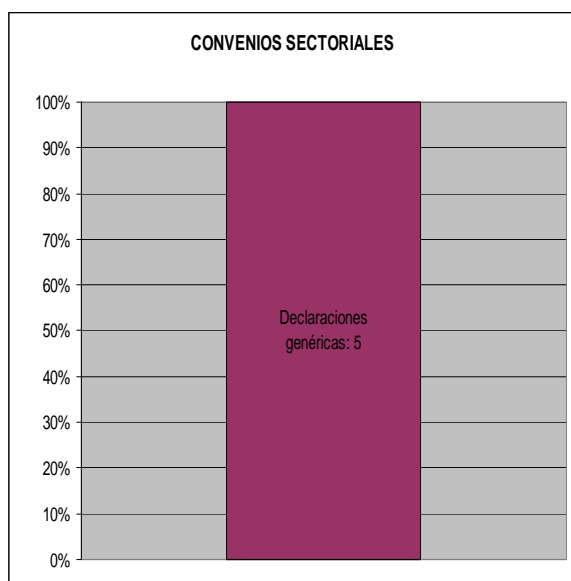
“Artículo 42. Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

Respecto a los convenios colectivos de empresa, son varios los que realizan una remisión general a la ley de prevención de riesgos laborales: Holcim España S.A., Aguas de Lorca S.A., Industria Jabonera Lina, S. A., Ayuda a Domicilio de Molina de Segura S.L.L., Salinera Española S.A., así como el acuerdo de funcionarios y convenio colectivo del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas. Un ejemplo de lo señalado puede ser el artículo 34 del convenio colectivo relativo a la Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L:

“Artículo 34. Prevención de Riesgos Laborales.-

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”



2º. Representantes de los trabajadores en materia de prevención.

En el convenio sectorial de la industria siderometalúrgica, en su artículo 21 se define, entre otras, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia:

“Artículo 21- Salud laboral. Comisión

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La empresa deberá dotarse de un plan de Prevención que tendrá como labor prioritaria la planificación de una evaluación de Riesgos Laborales de acuerdo a lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regirá en todo lo no previsto en este artículo.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, compuesta por 12 miembros, 6 por la parte social y 6 por la parte empresarial, que se denominará Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia, que tendrá por objeto actuaciones tendentes a la salvaguarda de la salud de las personas que trabajen en el Sector, y particularmente las siguientes:

- a) Estudio y difusión de las medidas que se consideren pertinentes para la Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Propuesta a las autoridades competentes y en especial al Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, de aquellas medidas que se hayan considerado procedentes a los efectos de este precepto.
- c) Asesoramiento, en particular a aquellas empresas que arrojen los índices más altos de siniestralidad del Sector, previa consulta con los responsables de las empresas.
- d) Seguimiento de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como adopción de medidas oportunas para la prevención de los mismos.
- e) Instar la presentación de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como de la adopción de las medidas oportunas para la prevención de los mismos.
- f) Los delegados de prevención, en su caso, podrán acumular las horas mensuales a efectos de desempeño de su función y asistencia a cursos de formación en la materia.
- g) Los trabajadores solicitados a las ETTs que hayan de ejercer en las empresas actividades contenidas en el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y en tanto que éste no sea derogado, deberán poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV del mencionado Real Decreto que desarrolla el programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

Dicha Comisión podrá estar asesorada por personal técnico. Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente al que se publique el convenio en el BORM. Los firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la importancia de la información y de la formación en esta materia, especialmente esta última que es un elemento prevencionista de primer orden por lo que se comprometen a realizar dichas actividades formativas de manera eficiente.”

Del mismo tenor es el artículo 29 del convenio sectorial de industrias pimentoneras, que detalla el momento en que deberá reunirse la comisión sectorial de seguridad y salud

laboral a crear: cuando lo solicite alguna de las partes, o bien, como mínimo, una vez al semestre.

“Artículo 29. Política Preventiva

La ley de prevención de riesgos laborales, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada semestre.”

En tres de los convenios de empresa, se refleja la figura del Comité de Seguridad y Salud Laboral. A título de ejemplo, se expone el del convenio colectivo referido a Industrial Jabonera Lina, S.A.:

“Artículo 41. Seguridad y Salud Laboral.

4. Comité de Seguridad y Salud.

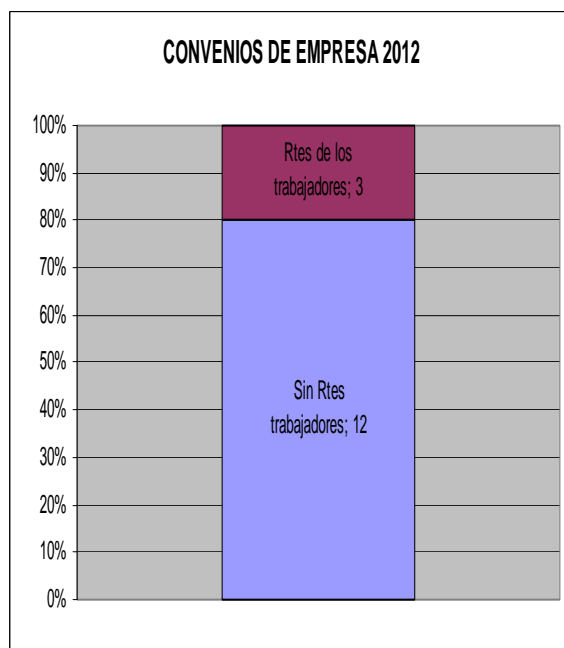
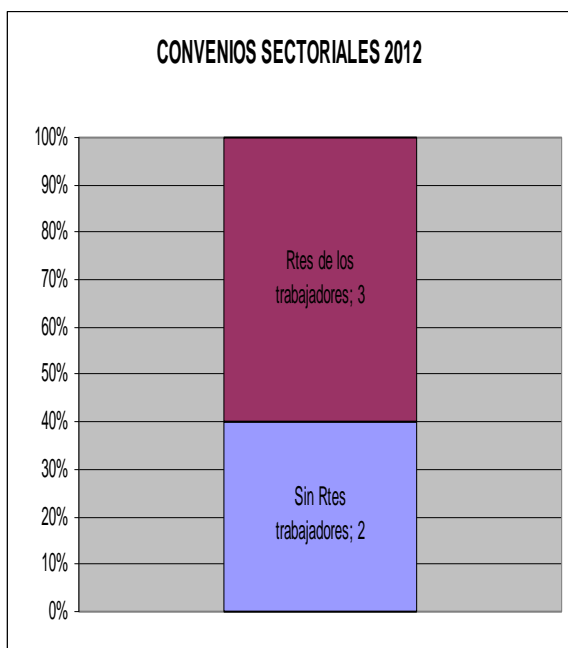
4.1. Estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Podrán participar, previo acuerdo entre las partes, con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, uno por la empresa y otros por la parte de los trabajadores. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3. Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, teniendo a su disposición los correspondientes informes escritos.”



3º- Vigilancia de la salud.

Los convenios de ámbito sectorial analizados, a excepción del convenio de tomate fresco (manipulado y envasado), establecen la exigencia del reconocimiento médico anual, para todos los trabajadores afectados por el convenio, en similares términos. En el caso del convenio de la industria siderometalúrgica, éste establece:

“Artículo 18. Reconocimiento médico

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, al contratar trabajadores, vendrán obligados a realizar un reconocimiento médico prelaboral, dándoles información de sus resultados.

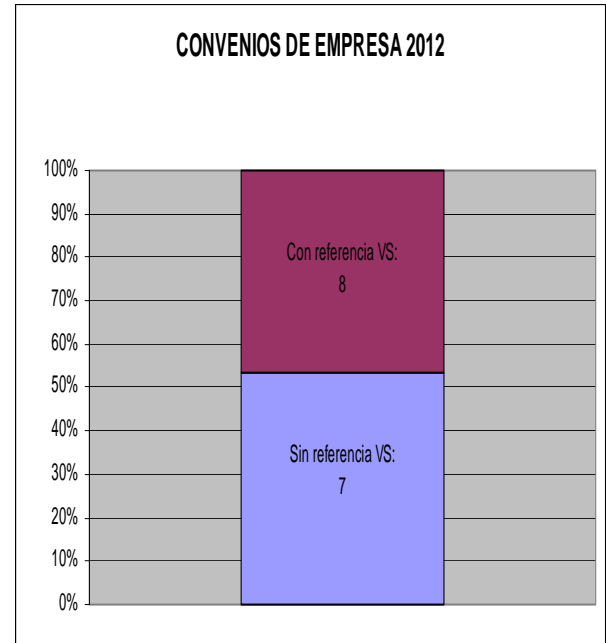
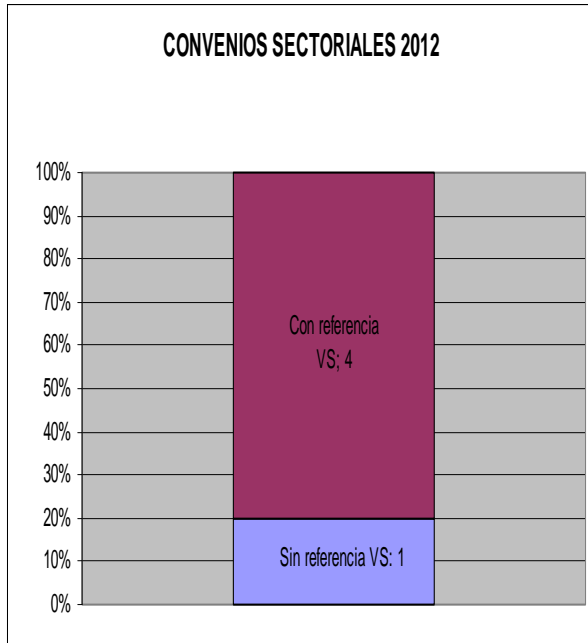
Igualmente estarán obligadas a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual, salvo para aquellas empresas que por sus características específicas precisen hacerlo cada seis meses.”

En lo que se refiere a los convenios de ámbito de empresa, en una ligera mayoría se citan también los reconocimientos médicos, como por ejemplo, sucede en los convenios de Ayuda a Domicilio de Molina de Segura S.L.L. (artículo 35), y Salinera Española S.A (artículo 26), respectivamente:

“Artículo 35. Vigilancia de la salud.-

La empresa debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.”

“Artículo 26. REVISIÓN MÉDICA.- La Empresa cuidará se efectúe una revisión médica anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio. A cada trabajador se le entregará el resultado de dicha revisión.”



4º Equipos de protección individual

Sólo uno de los convenios de ámbito sectorial analizados incluye alguna referencia al respecto, si bien confunde en un único concepto tanto a la ropa de trabajo y como a los equipos de protección individual (EPI's). Hablamos del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica:

“Artículo 20.- Prendas de trabajo:

La empresa proveerá a los trabajadores de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones.

Para las nuevas contrataciones de trabajadores y a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos completos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral. En aquellas actividades que así lo requieran también se entregarán dos medios monos.

Las prendas de trabajo del personal, que recibe dos al año, se entenderán con una duración mínima de seis meses cada una.

No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, dos monos de trabajo o prenda similar o un mono completo y medio mono cuando la actividad así lo requiera.

En el caso de actividades en las que se produzca un mayor desgaste en las prendas de trabajo se recomienda que se faciliten el número de prendas que sean necesarias.

En aquellos puestos de trabajo que requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores están obligados a devolverlas, así como los equipos de protección individual en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró."

Son minoritarios, también, los convenios de ámbito empresarial que aluden a este aspecto preventivo. Es significativo el caso de Holcim España, S.A., que diferencia claramente ambos conceptos anteriormente mencionados:

"...Para mejor protección de los trabajadores se establece como equipo básico de protección el siguiente:

- Mono, casco, guantes, botas de seguridad, chaquetas de agua y gafas contra el polvo.
- Los equipos específicos para trabajos especiales serán los que se regule legalmente.
- Los locales de trabajo, talleres, cuadros de control, oficinas, laboratorios, etc., cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruidos y ambiente.
- El Comité de Seguridad y Salud se regirá por las disposiciones legales.
- Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de una hora semanal dentro de la jornada de trabajo y sin pérdida de retribución para el desempeño de sus funciones.

Todos los trabajadores tienen a su disposición los elementos de seguridad, equipos básicos de protección y los específicos de trabajos especiales que regula las disposiciones legales aplicables, los cuales necesariamente deberán ser correctamente utilizados en los trabajos correspondientes, y su no utilización o uso inadecuado será de la exclusiva responsabilidad del trabajador obligado a ello.

Todos y cada uno de los trabajadores de este centro, sin distinción de categoría, contraen la obligación y adquieren el personal derecho de mostrar su negativa a realizar cualquier trabajo o función que, a su juicio, no reúna las condiciones de Seguridad e higiene necesarias, poniéndolo inmediatamente en conocimiento del Comité y de la Dirección del Centro, para su urgente subsanación.

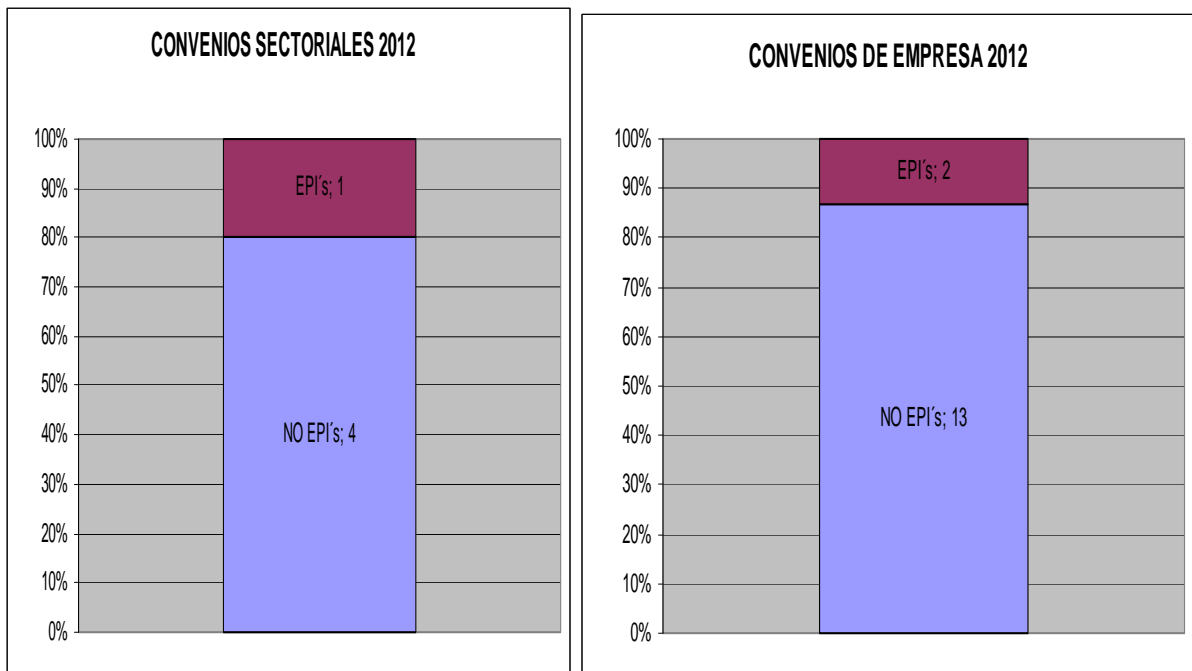
El Servicio de Botiquín contará con un A.T.S., durante 4 horas al día, de lunes a viernes, sin incluir fines de semana ni días festivos, debiendo dotar la Empresa dicho Botiquín de los elementos necesarios a juicio del personal facultativo para lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de su cometido.

Anualmente a todo el personal afectado por este Convenio se hará un "chequeo" suficiente para determinar su estado de salud.

Artículo 41. Ropa de trabajo

La Empresa seguirá entregando a todo el personal afecto por este Convenio la ropa de trabajo adecuada a su actividad que consistirá en tres prendas camisa, pantalón y cazadora de trabajo de buena calidad que se entregarán en la primera semana de abril.

En materia de ropa de trabajo, las botas de seguridad se consideran equipo básico y serán sustituidas cuando su estado lo haga necesario. El personal que lo precise recibirá como prenda de abrigo un anorak que se sustituirá cada tres años."



5º- Riesgos en caso de embarazo y lactancia.

En tres de los cinco convenios sectoriales, se regula la protección de la mujer, tanto en los períodos de embarazo como en el posterior de lactancia, si bien dicha regulación no va más allá de las previsiones legales en la materia. Así, el convenio de tomate fresco (manipulado y envasado):

“Artículo 25. Protección de la maternidad.

Si de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se infiere un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora embarazada, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Para ello y siempre que ello sea posible, se asignara a la trabajadora un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.”

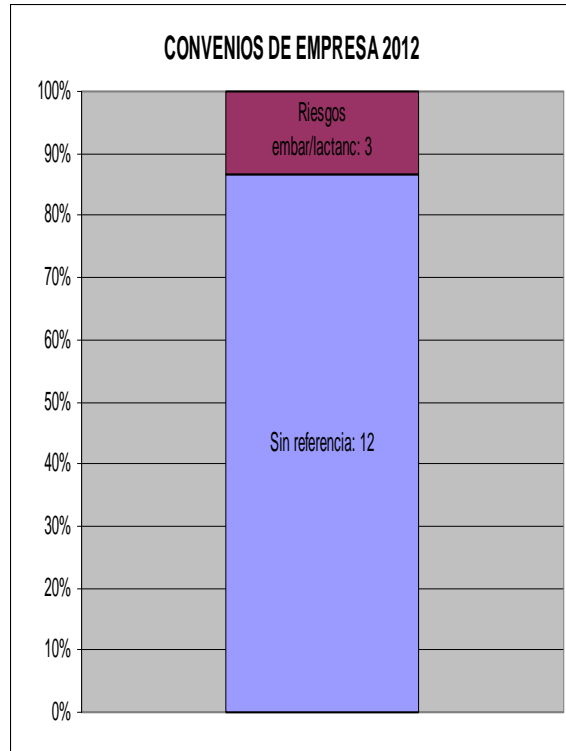
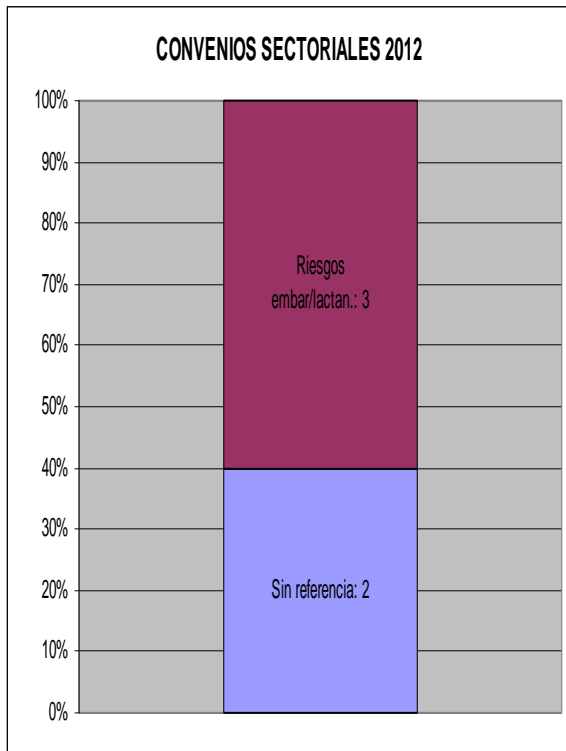
En los convenios de ámbito empresarial, la protección del embarazo y/o maternidad, al igual que en los convenios sectoriales, se limita a recoger las previsiones legales al respecto. Así, el convenio de la empresa Industria Jabonera Lina, S. A.:

“8. Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que

puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.”



6º- Riesgos específicos.

En los convenios colectivos y acuerdos publicados durante el año 2012, no figura regulación concreta sobre los riesgos específicos que pueden aparecer en las diversas actividades.

IV. CONCLUSIONES.

- El 95 % de los nuevos convenios colectivos y acuerdos de funcionarios firmados en la Región de Murcia durante el año 2012 (un total de veinte), han incluido entre sus cláusulas materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales, que se puedan englobar en alguno de los seis apartados que integran este estudio.

- De esos veinte convenios y acuerdos, cinco son de ámbito sectorial y quince de ámbito empresarial.

- Todos los convenios de ámbito sectorial, establecen una remisión genérica al necesario cumplimiento de la legislación en prevención de riesgos laborales.

- Dos convenios de ámbito sectorial, el de la industria siderometalúrgica, así como el de limpieza de edificios y locales, prevén la constitución de una comisión sectorial, de ámbito provincial y composición paritaria, sobre seguridad y salud laboral.

- Al referirse a los EPIS, los convenios examinados, en su gran mayoría, no hacen una alusión diferenciada entre los mismos y la ropa de trabajo, a facilitar por la empresa al trabajador.

- Respecto a los riesgos laborales durante el embarazo y lactancia, es necesario notar la regulación de los convenios de ámbito sectorial, si bien limitada a las referencias legales básicas, frente a los convenios de empresa en que es minoritaria la alusión a la protección de las trabajadoras en estas situaciones.

- En la medida en que pueda incidir en la prevención de los riesgos laborales, fundamentalmente en la aparición de riesgos psicosociales, una buena parte de los nuevos convenios suscritos durante el año 2012, tanto de carácter sectorial como de empresa, incluyen y fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de los planes de igualdad, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- Se comienza a reflejar en los convenios la existencia del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región, en su condición de organismo público al que consultar y requerir sobre cualquier medida y acción relacionada con la prevención de riesgos laborales.